

Н. В. Пушко

доцент кафедры правовых дисциплин
Могилевского института МВД,
кандидат экономических наук, доцент

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ВЫПЛАТЫ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВА)
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

**THE IMPROVING MECHANISM OF PAYMENT OF WAGES
IN CONDITIONS OF ECONOMIC INSOLVENCY
(BANKRUPTCY) IN THE REPUBLIC OF BELARUS**

***Аннотация.** В данной статье предлагаются подходы к совершенствованию механизма регулирования трудовых отношений при экономической несостоятельности (банкротстве) нанимателя в части выплаты долгов по заработной плате работников, а также других видов задолженностей, вытекающих из трудовых правоотношений.*

***Ключевые слова:** работник, банкротство, экономическая несостоятельность, задолженность, заработная плата.*

***Annotation.** This article suggests approaches to improving the mechanism of regulation of labor relations in the event of economic insolvency (bankruptcy) of the employer in terms of payment of debts on wages of employees, as well as other types of debts arising from labor relations.*

***Keywords:** employee, bankruptcy, economic insolvency, debt, salary.*

В настоящее время проблема несвоевременной выплаты заработной платы экономически несостоятельными организациями — это дестабилизирующий социальный фактор. Предусмотренные механизмы обеспечения гарантированной выплаты заработной платы в Республике Беларусь не зарекомендовали себя как достаточно эффективные, что влечет образование задолженности, из которой в случае банкротства может быть удовлетворена только часть требований.

В Республике Беларусь регулирование отношений в трудовой сфере в условиях несостоятельности нанимателя осуществляется на основе Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь [1], Закона Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 415-З «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» [2].

На настоящий момент законодательство Республики Беларусь также восприняло подход, который отражен в Конвенции Международной организации труда (далее — МОТ) № 95 «Об охране заработной платы» (1949 г.) [3], установив приоритет удовлетворения требований работников перед требованиями иных кредиторов, не имеющих привилегий. Но следует отметить, что МОТ признала недостаточную эффективность данной модели и отметила положительные моменты системы создания гарантийных учреждений. Это привело к принятию Конвенции МОТ № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 г.) (далее — Конвенция № 173) [4], которая включила в себя обязательства государств по защите интересов работников неплатежеспособных предприятий как посредством предоставления привилегии работникам, так и с помощью гарантийных институтов. Причем объем соответствующих обязательств зависит от выбора ратифицирующим ее государством, только одной из предлагаемых систем либо одновременно двух систем защиты [5, с.53]. Необходимо отметить, что на сегодняшний день Конвенция № 173 Республикой Беларусь не ратифицирована, хотя утверждение положений данной Конвенции, по нашему мнению, позволило бы повысить социальную защищенность работников при банкротстве [5, с.53].

Следовательно, назрела необходимость принятия законопроекта, в котором предусматривалось бы согласование трудового права с гражданским, поскольку в существующей экономической системе социально-трудовые отношения не могут быть исключением из общих правил товарно-денежных отношений. Если должник не возвращает долги, к нему по требованию кредитора могут быть применены соответствующие санкции. Особенность в том, что работники в части долгов по оплате труда являются привилегированными кредиторами, поскольку для работника зарплата зачастую является единственным источником дохода. Актуальность принятия законопроекта обусловлена и тем, что на практике работник обладает не такими широкими возможностями потребовать возврата долга, какие, например, есть у менее привилегированных, но институционально более организованных кредиторов — субъектов хозяйствования и кредитно-финансовых учреждений. В настоящее время и у работника, и у профсоюзов отсутствует специальный реально исполнимый механизм взыскания задолженности, вытекающей из трудовых правоотношений.

Кроме того, в основном источником выплат по заработной плате является только имущество должника. Поэтому без решения вопроса о погашении задолженности по заработной плате за счет иных источников

невозможен переход к модели экономической несостоятельности, соответствующей мировым тенденциям. При этом решение проблемы долгов по заработной плате в процедурах банкротства должно осуществляться не только за счет ужесточения административной и уголовной ответственности, но и путем решения вопроса экономическими мерами. При этом добиться положительных результатов можно лишь путем разработки нового законодательства, а также координации усилий государства и объединений предпринимателей для выработки компенсационного механизма. В качестве такого законопроекта мог бы быть рассмотрен проект Закона «О защите прав работников при экономической несостоятельности нанимателя», главной целью которого являлось бы обеспечение реализации конституционных прав граждан на вознаграждение за труд при банкротстве нанимателя. Предметом правового регулирования такого законопроекта могут явиться правоотношения, возникающие в связи с неисполнением денежных обязательств по оплате труда нанимателем по причине его банкротства.

При разработке законопроекта необходимо определить степень участия в формировании такого механизма государства, нанимателей и работников. Мировая практика показывает, что удовлетворение требований работников экономически несостоятельных предприятий может обеспечиваться как установлением приоритетной очередности расчетов, так и различными защитными механизмами, основанными или на прямом финансировании из бюджета (когда государство несет ответственность за права работников в случае банкротства нанимателя), или на создаваемом нанимателем гарантийном фонде; или на объединенной системе бюджета и гарантийного фонда; или на создаваемых социальных или страховых фондах.

При этом в целях обеспечения экономически ответственного поведения работников необходимо будет установить выплаты, которые будут иметь ограниченный характер по сроку (например, трех- или шестимесячная заработная плата) и размеру (как правило, не превышают среднемесячного размера по республике).

Представляется, что такой компенсационный механизм возможно будет сформировать посредством организации специализированных гарантийных фондов, которые, будучи сильными, институционально оформленными кредиторами, смогут повысить степень воздействия на недобросовестных нанимателей. Такие фонды должны организовываться коммерческими структурами, то есть без финансового участия государства, и управляться на трехсторонней основе — с помощью предусмотренных законодательством механизмов социального партнерства.

При этом работнику как правообладателю долгов, вытекающих из трудовых отношений, будет также предоставлено право выбора: дождаться окончания длительной — иногда до 6 лет (для сельскохозяйственных организаций) — процедуры банкротства без гарантий получения заработной платы в полном объеме либо обратиться в гарантийный фонд с целью получения средств по финансовым требованиям, предъявляемым нанимателю, в течение одного месяца с установленным дисконтом, то есть уступив свои финансовые требования по заработной плате (а также другим долгам, вытекающим из трудовых правоотношений) гарантийному фонду в гражданско-правовом порядке. В настоящее время у работника такого права нет, поэтому ему приходится ждать, когда наниматель исполнит перед ним свои обязательства.

Следует особо подчеркнуть, что предлагаемые компенсационные механизмы не являются абсолютной гарантией возврата долгов. Очевидно, что при низкой экономической эффективности работы организации ухудшается и ее инвестиционная привлекательность, что в совокупности ведет к усложнению возврата его долгов, в том числе и по оплате труда. Работники экономически неперспективных организаций объективно оказываются в более невыгодном положении, по сравнению с работниками тех предприятий, активы которых представляют какую-либо ценность. А система гарантийных фондов позволит, во-первых, компенсировать работнику даже при самом неблагоприятном исходе хотя бы часть невыплаченной зарплаты, во-вторых, повысить платежную дисциплину тех нанимателей, которые в стремлении минимизировать издержки на рабочую силу используют пробелы в законодательстве для уклонения от уплаты по обязательствам, вытекающим из трудовых правоотношений.

Важность предлагаемого проекта Закона «О защите прав работников при экономической несостоятельности нанимателя» и в том, что он позволит дифференцированно подойти к проблеме задолженности по оплате труда, экономическая природа которой в каждом конкретном случае своя. Законопроект должен быть направлен на активизацию профилактической функции законодательства о банкротстве, позволяя более продуктивно использовать институт временных (антикризисных) управляющих при решении социально-трудовых проблем. Прежде всего, необходимо развивать сам институт антикризисного управления в части вовлечения в орбиту антикризисного управления «кредиторов социально-трудовой сферы», то есть наемных работников, которые с начала своей трудовой деятельности у нанимателя, по сути, являются его кредиторами, а не выплаченная в срок заработная плата становится таким же неисполненным

финансовым обязательством, что и неоплаченные товары или просроченные финансовые обязательства.

Предлагаемый вариант решения проблемы задолженности по оплате труда можно рассматривать как своеобразную модель корпоративной социальной ответственности, так как законопроект должен создать условия для цивилизованной замены несостоятельных нанимателей на эффективных управленцев путем активизации институтов антикризисного управления.

При этом для правового обеспечения гарантийных фондов необходимо внесение поправок и в гражданское законодательство. Корректировка гл. 24 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее — ГК) должна создать возможность применения упрощенной процедуры передачи прав кредитора по заработной плате при оформлении их достаточно большим количеством работников, а также исключить вероятность двусмысленного толкования нанимателем норм, предусматривающих уступку работником требований по оплате труда гарантийному фонду. Эти права должны свободно переходить по воле работника к фондам, т. е. становиться такими же объектами гражданских прав, как имущественные права, работы и услуги (ст. 128 ГК).

Таким образом, обеспечению баланса интересов и действительной защиты требований работников может способствовать воплощение в жизнь механизма гарантированной выплаты заработной платы работникам в случае финансовой несостоятельности нанимателя. К социально-экономическим последствиям введения в действие законопроекта можно отнести: во-первых, не только снижение социальной напряженности по причине финансовой несостоятельности (банкротства) нанимателя, но и обеспечение конституционного права работников на получение вознаграждения за труд; во-вторых, усиление роли гражданского общества в достижении более продуманного подхода к урегулированию социально-трудовых отношений между работником и нанимателем. К экономическим последствиям принятия проекта Закона «О несостоятельности и банкротстве» относится рост финансовой дисциплинированности нанимателя перед работником, что приведет к снижению задолженности по оплате труда. Юридическим же последствием принятия предлагаемого законопроекта является как ликвидация правовых пробелов, так и гармонизация гражданского законодательства с трудовым, а также возможность ратификации Конвенции МОТ от 23 июня 1992 г. № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя».

Список основных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26.07.1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. № 114-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.
2. Об экономической несостоятельности (банкротстве) [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 13 июля 2012 г., № 415-З : в ред. от 24.10.2016 г. № 439-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.
3. Конвенция Международной организации труда об охране заработной платы [Электронный ресурс] : [принята в г. Женева 01.07.1949 г.] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.
4. Конвенция Международной организации труда о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя [Электронный ресурс] : [принята в г. Женева 23.06.1992 г.] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2021.
5. Пушко, Н. В. Проблемы реализации трудовых прав работников в условиях экономической несостоятельности (банкротства) / Н. В. Пушко // Актуальные вопросы права, образования и психологии : сб. науч. тр. / Могилев. ин-т М-ва внутр. дел Респ. Беларусь. — Могилев, 2019. — Вып. 7. — С. 52–57.